



Evaluación de las necesidades de capacitación de los
Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Daniel Edu Porras Marcos

ASESOR:

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

SECCIÓN


Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

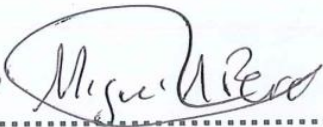
Administración de Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado

..... P/P 
Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Presidente del jurado

..... P/P 
Mg. Rommel Lizandro Crispin
Secretario del jurado

..... P/P 
Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni
Vocal

Dedicatoria

A Dios porque siempre guía mis pasos.
Con sincero cariño a mi Madre Maura
por haberme forjado como la persona
que soy, por el gran apoyo y
compresión que siempre me ha
brindado incondicionalmente.

Agradecimiento

Al M.Sc. Daniel Reynoso Tantalean, al Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni y a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la “Universidad César Vallejo”, por su valiosa enseñanza y permanente orientación durante nuestros estudios de Maestría.

A la Intendenta de Lima Metropolitana y a los Inspectores de SUNAFIL, por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración de autoría

Yo, Daniel Edu Porras Marcos, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Evaluación de las necesidades de capacitación de los inspectores de la intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016” presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de diciembre del 2017



Daniel Edu Porras Marcos
DNI: 41872002

Presentación

Señores miembros del jurado.

Ostento a ustedes mi tesis titulada “Evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016”, cuyo objetivo es: Determinar el nivel de la valuación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en si VII capítulos y un apéndice: Capítulo I: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. Capítulo II: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. Capítulo III: Resultados se presentan resultados obtenidos. Capítulo IV: Discusión, se formula la discusión de los resultados. Capítulo V, se presentan las conclusiones. Capítulo VI se formulan las recomendaciones. Capítulo VII, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista	20
1.3 Justificación	27
1.4 Problema	29
1.5 Hipótesis	29
1.6 Objetivos	30
II. MARCO METODOLÓGICO	31
2.1 Variables	32
2.2 Operacionalización de variable	32
2.3. Metodología	33
2.4. Tipo de estudio	33
2.5 Diseño de la investigación	33
2.6. Población, muestra y muestreo	33
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.8. Métodos de análisis de datos	38
2.9 Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	56

ANEXOS

59

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Constancia emitida por la institución que acredite la
Realización del estudio in situ

Anexo 3: Instrumento: variable 1 Capacitación

Anexo 4: Carta de conocimiento informado

Anexo 5: Certificado de validez de contenido del instrumento

Anexo 6: Base de datos de la capacitación

Anexo 7: Base de datos prueba confiabilidad variable 1

Anexo 8: Artículo científico

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable capacitación	32
Tabla 2 Personal del área de inspecciones laborales	34
Tabla 3 Ficha técnica de capacitación	35
Tabla 4 Validación de juicio de expertos	37
Tabla 5 Niveles de confiabilidad	37
Tabla 6 Confiabilidad de la capacitación	37

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Necesidades de la capacitación	40
Figura 2 . Necesidades de la transmisión de información.	41
Figura 3. Necesidades del desarrollo de habilidades.	42
Figura 4. Ncesidades del desarrollo de actitudes.	43
Figura 5. Necesidades del desarrollo de concepto.	44

Resumen

La investigación titulada: Evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, tuvo como objetivo general determinar el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censo de 68 trabajadores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, se aplicó una técnica de encuesta, cuyo instrumento fue de tipo cuestionario y a la vez fueron debidamente validados mediante juicio de experto y con una fuerte confiabilidad.

Se arribó que el 64,7% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que las necesidades de capacitación es regular, el 19,1% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral es malo y un 16,2% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral indican que la necesidad de capacitación es bueno.

Palabras claves: Capacitación, transmisión de información, desarrollar habilidades, desarrollar actitudes y desarrollar conceptos.

Abstract

Entitled research: evaluation of the training needs of the Intendencia de Lima national metropolitan-Superintendence of labour control inspectors, 2016, general objective was to determine the level of assessment of the training needs of the Intendencia de Lima national metropolitan-Superintendence of labour control inspectors, 2016.

The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was comprised of 233 and a sample of 68 workers of the Intendencia de Lima metropolitana-SVS national of labour control, 2016, a technique of survey, whose instrument was of type questionnaire was applied and at the same time were duly validated by expert judgement and with strong reliability.

Arrived to 64.7 per cent of the Intendencia de Lima metropolitana-SVS national of labour control inspectors, 2016, they state that training needs is regular, 19.1% of the inspectors of the Intendencia de Lima metropolitana-SVS national of labour control is bad and a 16.2% of the Intendencia de Lima metropolitana-SVS national of labour control inspectors indicate that the need for training is good.

Key words: training, transmission of information, develop skills, develop attitudes and develop concepts.

I. INTRODUCCIÓN

Mediante ley N° 29981, de fecha 15 de enero de 2013 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, como organismo técnico organizado especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. SUNAFIL cuenta con 8 Intendencia Regionales y una de estas es la Intendencia de Lima Metropolitana que cuenta con la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas la cual está conformada por 17 Supervisores de Inspectores, 90 Inspectores de Trabajo, 126 Inspectores Auxiliares. La Oficina de Recursos Humanos está encargada de brindar las capacitaciones a través de la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral.

Debido a su corto tiempo de existencia, la SUNAFIL es una institución que se encuentra en una fase de implementación, razón por la cual requiere desarrollar diversos mecanismos que tengan por finalidad fortalecer el Sistema de Inspecciones de Trabajo.

Este estudio pretende evaluar las necesidades de capacitación de los inspectores de la intendencia de Lima metropolitana brindada por la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral siendo este el Centro de Formación y Capacitación, para la implementación de las capacitaciones.

1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Rojas (2014) en su tesis *“Estrategias de Capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo”*. Cuya meta fue proponer estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de mejorar el desempeño profesional de los funcionarios y policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. Tipo aplicada, con un diseño de cualitativa. Es de campo porque se recolectaron datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, tipo de instrumento fue cuestionario. La población estuvo conformada por los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. Muestra del presente estudio se tomaron los funcionarios patrulleros veinte (20). Concluyó que es necesario identificar estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de reforzar el desempeño de los funcionarios. De esta forma, alcanzar la optimización de los recursos, la concordancia organizacional, la cooperación entre los funcionarios y las empresas del Poder Popular, y así conocer las posibles soluciones a los obstáculos, quejas o sugerencias de estos disminuir los delitos; obteniendo, por ende, su satisfacción.

Ramírez (2014) en su estudio sobre *“capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Linda Vista de la unión mexicana de Chiapas, por la universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas. Montemorelos, México*. Objetivo buscar la predicción de las siguientes variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral. Evaluar descriptivamente las variables capacitación y desempeño laboral. Hacer una aportación de información sobre las variables a las autoridades educativas de la Universidad Linda Vista, el tipo es básica con un nivel explicativo, el instrumento fue un cuestionario. La población estuvo formada por 137 trabajadores de la Universidad Linda Vista que tengan como mínimo un año de servicio, así como trabajador en área de la docencia directivo, coordinación o jefatura y operativo.

Muestra. El muestreo utilizado en este estudio fue por conveniencia, ya que se aplicó a los trabajadores de la Universidad, que llegaron al trabajo los días que se aplicaron los instrumentos. El total de los que contestaron el instrumento fue de 106 trabajadores y representó el 77.37% de la población. Conclusión de los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo deducir que la edad del trabajador y la antigüedad en el puesto no pudieron influir significativamente en el desempeño laboral. La capacitación laboral si resultó predictor del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral.

Moreira (2013) en su estudio: *“Necesidades de Capacitación Profesional del Trabajador Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio. Propuesta de un Módulo Práctico”*. Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil. El tipo de estudio es descriptivo, con un diseño no experimental, el instrumento fue un cuestionario. La población está constituida por los directivos, trabajador administrativo, docentes y educandos de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil en total 1 directivo, 10 trabajadores administrativos, 20 docentes y 100 educandos. Muestra. Por tratarse de una población pequeña y considerarla suficiente, no se calculó la muestra. Conclusión el 95 % de la población encuestada de Universidad Cristiana Latinoamericana están de acuerdo que la formación incide en la calidad de servicio. El 100% de los docentes y educandos manifiestan que las políticas de atención al cliente tanto interno como externo son débiles, dado que la universidad no ha brindado la capacitación permanente al trabajador administrativo. Docentes y educandos con el 93% considera que el trabajador administrativo de la UCL no ha sido debidamente capacitado, ni ha recibido una preparación adecuada y de manera oportuna, manifiesta que no responde a los requerimientos de los usuarios oportunamente. La comunidad universitaria con un 97% está de acuerdo que reciban cursos de capacitación para mejorar el servicio de atención al cliente. Con el 98% docentes y educandos están totalmente de acuerdo que el trabajador tome

cursos capacitaciones, motivacionales para mejorar el servicio de atención al cliente.

Campos (2013) en su trabajo titulado "Detección de necesidades de capacitación para el personal administrativo adscrito a la oficina de empleo del Ministerio del Trabajo de Barquisimeto", cuyo objetivo fue determinar el nivel de las necesidades de capacitación, con un diseño no experimental y el tipo fue descriptivo, con una muestra de 12 personas, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario. El autor concluye que la necesidad de capacitación es un proceso de gran importancia, porque identifica las carencias o deficiencias de conocimientos, habilidades y destrezas del personal dentro de la organización.

Mérida (2013) en su indagación titulada: "El diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de la dirección de área de salud de la cabecera departamental de Huehuetenango" para optar el Grado de magíster de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Esta investigación fue de tipo descriptivo, se emplearon dos tipos de instrumentos: una entrevista estructurada con 45 preguntas abiertas y cerradas dirigida a los jefes de departamentos, la cual se utilizó para la medición de los indicadores constituyó una guía de entrevista estructurada dirigida a jefes de departamentos. De acuerdo a los resultados se determinó que existen 6 áreas que presentan debilidades, siendo estas: Sistematización, relaciones interpersonales, computación, clima organizacional, redacción y archivo y calidad del servicio, por lo cual se anexo una guía que incluye una propuesta de programa de capacitación para fortalecer las competencias de los colaboradores de la Dirección del Área de Salud y un modelo de aplicación de -DNC- para determinar las necesidades del personal a futuro; también incluye un manual de inducción para nuevos colaboradores que le ayudará a familiarizarse con la organización. Finalmente se integran estrategias de comunicación efectiva, para minimizar deficiencias en cuanto a cultura y clima organizacional de la empresa.

Antecedentes Nacionales

Murillo (2014) sobre su estudio: *“Capacitación y calidad de servicio brindado por el trabajador policial de las comisarías de familia de 8 distritos de la capital Metropolitana I Trimestre 2014”*, para optar el nivel académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo. Cuya meta fue identificar la influencia de la capacitación en la calidad del servicio brindado por el trabajador policial de las comisarías de familia de 8 distritos de la capital Metropolitana en el I Trimestre 2014. Tipo básica, con un diseño es no experimental, transaccional, correlacional-causal. Con una población de 180 denunciante y la muestra de 123 denunciante. Finalizó que la capacitación influye significativamente en la calidad de servicio que brinda el trabajador policial de las Comisarias de Familia de ocho distritos de la capital Metropolitana en el primer trimestre 2014; con lo cual la hipótesis general ha quedado demostrada. Por lo tanto la capacitación que recibe el trabajador policial influye en la calidad del servicio que brinda en las comisarías de familia de 8 distritos de la capital Metropolitana I Trimestre año lectivo 2014.

Ventura (2013) en su estudio sobre *“Capacitación de los trabajadores públicos y su influencia en el desempeño de la entidad Caso Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”*, para optar el nivel académico de Magister en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Objetivo general.- Identificar la influencia de la capacitación de los trabajadores públicos en el desempeño de la Sede Central del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo en el periodo 2010-2011. El tipo de estudio que se lleva a cabo es explicativa pues es su propósito es medir la influencia de la variable independiente capacitación en el variable dependiente desempeño y explicar la relación causa efecto mediante operaciones estadísticas. Nivel de Estudio.- Es un estudio no experimental porque la relación entre las variables se realiza sin intervención o influencia directa, observándose tal como se dan en su contexto natural. Diseño.- En el estudio se utilizó el diseño del estudio no experimental, transaccional, descriptivo, causal. Población. La población estuvo conformada por el trabajador que labora en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo un total de 1988 trabajadores. La muestra optima está constituida por 322 individuos las

cuales han sido elegidos aleatoriamente. Concluyó que la capacitación de los trabajadores públicos influye en el desempeño de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo 2010-2011.

Gonzalo y Sánchez (2013) consideró en su investigación para el grado de magíster, titulado: Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio “Sport Club” de la ciudad de Trujillo – 2013. El tipo de investigación es aplicada, el diseño experimental, se logró utilizar el diseño en sucesión con un solo grupo, con el uso de la técnica de la encuesta, con un cuestionario de 11 preguntas. Asimismo se planteó como muestra a 80 clientes del gimnasio “Sport Club” de la ciudad de Trujillo, en un período de enero a julio del 2013 y quiénes contestaron a la encuesta sobre la expectativa de mejorar la situación del desempeño laboral de los trabajadores. Se ha comprobado la hipótesis mediante la prueba estadística Z, concluyó que: la capacitación refuerza el desempeño de los trabajadores del gimnasio “Sport Club”.

Terán (2012) en su tesis: *“La capacitación y la productividad de las MYPES de la capital Metropolitana participantes en el Programa Gestionando del Ministerio de la Producción en el año 2012”*, para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo. Cuya meta fue identificar la relación entre la capacitación y la productividad de las MYPES de la capital Metropolitana participantes en el Programa Gestionando, 2012. El tipo fue descriptivo con un diseño no experimental transversal correlacional- causal. La población a estudiar lo constituyen los conductores del micro y pequeñas instituciones formales de la capital, entendiendo por conductores a los representantes legales de las instituciones que son individuos jurídicas y a los dueños de las instituciones unitrabajadores, quienes tienen capacidad de decisión sobre los aspectos que se están evaluando. La muestra aprecia que el número de conductores participantes a nivel de la capital Metropolitana alcanzar un total de 120 unidades de instituciones y atendiendo a su número se laborará con una muestra censal. Concluyó que no existe relación entre la capacitación y la productividad de las MYPES de la capital Metropolitana participantes en el

Programa Gestionando, 2012, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,106$ y un p -valor $=,248$. Por lo tanto existe relación entre la capacitación y la productividad de las MYPES de la capital Metropolitana participantes en el Programa Gestionando, 2012.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista

Base teóricas de la capacitación

Chiavenato (2009) definió:

Es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con el objetivo de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. Asimismo todas las actividades relacionadas a la capacitación se relacionan con las habilidades y las capacidades que demuestra cada actor de una institución o empresa con las exigencias actualmente de los usuarios. Su orientación considera ayudar a los trabajadores a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria (p. 371).

Sin embargo mediante la capacitación se complementa algunas dificultades que cada trabajador tienen dentro de su ámbito. Es decir el personal de cada organización demuestra sus conocimientos en el ambiente que desarrolla sus actividades.

Robbins y Coulter (2009) consideraron, la capacitación como:

Un proceso de formación y desarrollo de trabajador para rendir aptitudes y procesos de ideas superior, ordinariamente se asocia a aptitudes de análisis, recapitulación deducciones entre otras que permite la transformación intelectual y práctica de los individuos que laboran en una determinada institución (p. 34)

Al hablar de capacitación no lo entendemos en un sentido formalista y tradicional, artificial y rígido, teórico y absurdo, sino como un saber fundado en la experiencia directa, en el contacto inmediato con los hechos y situaciones relevantes, con la realidad misma de la vida que fluye, es decir el adquirir conocimientos que realmente sirven para resolver problemas y afrontar situaciones.

Guzmán (2008) puntualizó:

La capacitación es el descubrimiento de necesidades, organización, ejecución, evaluación y sistematización con especial ahínco en la evaluación de las tareas de formación, con el objeto de controlar el aporte al cambio del desempeño en los puestos de trabajo, contando con evidencias y resultados para proponer mejoras a través de la capacitación y ejercer acciones que permitan incrementar su impacto en el logro de las metas de las instituciones u empresas. (p. 67).

Somos conscientes de que los trabajadores competentes no lo serán siempre. Su experiencia se puede maltratar, la tecnología puede volver obsoletas sus conocimientos, la organización puede incorporarse a nuevas áreas, cambiando sus tipos de trabajos.

De acuerdo el autor precisó:

Aplicar programas de capacitación y desarrollo para el personal. El programa de capacitación es un proceso diseñado para mantener o mejorar el desempeño laboral presente, mientras que el programa de desarrollo es desarrollar habilidades necesarias para actividades laborales futuras. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1999).

Proceso administrativo de la capacitación

Planeación

Consiste en el análisis de necesidades de capacitación: identificación de destrezas laborales críticas, estudio de las particularidades de la población, comparación de la brecha existente entre el perfil del puesto y el perfil del trabajador, representación de objetivos y planteamiento de tareas de enseñanza aprendizaje para lograr las metas de desempeño y los cambios de comportamiento deseados en el trabajador o trabajador de una empresa. (Chiavenato, 2011, p. 245)

Procesos de capacitación

Chiavenato (2009) mencionó que: la capacitación es un proceso recurrente y continuo que pasa por cuatro partes:

El diagnóstico consiste en realizar un balance de las necesidades o las carencias de reforzamiento de las competencias que deben ser atendidas o satisfechas. Las exigencias pueden ser pasadas, presentes o futuras.

El planteamiento consiste en preparar el proyecto o programa de capacitación para resolver las necesidades diagnosticadas.

El establecimiento es tomar acciones y dirigir el programa de capacitación.

La evaluación consiste en verificar los resultados obtenidos con la capacitación al trabajador. (p. 376).

Necesidades de entrenamiento o capacitación

Chiavenato (2009) consideró: “Los requerimientos de capacitación son falencias en la institución profesional de los individuos, es la diferencia entre lo que una individuo debería saber y hacer y aquello que realmente sabe y hace. Significan un contraste entre lo que debería ser y lo que realmente es” (p. 378).

Un requerimiento de capacitación, es una necesidad de fortalecer el campo de información o de habilidades que un trabajador o un grupo que deben desarrollar para desarrollar y/o aumentar su eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo. Consiste en que la capacitación se dirija hacia estas necesidades y carencias y las fortalezca, entonces será benéfica para los trabajadores, para la institución y, sobre todo, para el usuario. De lo contrario, representará un desperdicio o una simple pérdida de tiempo.

La capacitación y la empresa

Un reto

No solo porque la capacitación en la empresa sea un tema de coyuntura sino por su ya mencionada trascendencia, queremos formular un fuerte reto en relación con las tareas que se realizan en México a nivel de empresa.

Siliceo (2013) definió como: “la capacitación consiste en una tarea planeada y basada en necesidades reales de una empresa u institución y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del cotrabajador” (p. 34)

La capacitación es la función educativa de una empresa u institución por la cual se mejoran necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los empleados.

Capacitación: responsabilidades y propósitos

Siliceo (2013) precisó como:

Promover, el conocimiento es indudablemente – uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura, de trabajo y productividad dentro de cualquier institución y al mismo tiempo se constituye en una de las responsabilidades esenciales de toda empresa y sus directivos que habrán de resolver apoyados en la filosofía y sistemas institucionales de recursos humanos (p. 26).

Propósitos de la capacitación

Siliceo (2013) manifestó que:

Es lograr mejoras en su desempeño de los colaboradores, cumplir sus tareas sin ninguna dificultad, sea capaz de producir más de lo normal. Se espera el éxito en la realización de estas tareas, dependerá del nivel de sensibilidad, concientización, comprensión modelaje que se haga del código de valores corporativos. Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales. (p. 78)

En la Sunafil, la necesidad es evaluar la capacitación, buscando una mejora hacia el centro de formación de la organizacional. Con las capacitaciones que organiza el personal encargado implementa en diversas materias de inspecciones.

El proceso lógico de la función de capacitación

Siliceo (2013) indicó:

Es importante el diagnóstico de necesidades, una vez señaladas las necesidades que han de satisfacerse, fijar las metas que se deban lograr: planeación la forma y método de instrucción ad hoc para el curso. Una vez determinado el contenido y forma y realizado el curso, se debería evaluar. El seguimiento o continuación de la capacitación. (p. 87)

Es decir la función de capacitación debido a su significancia dentro de las entidades requiere de formalizar un proceso administrativo propio que contenga la planeación, institución, integración, dirección y control, por ello se presenta el modelo sistémico de institución de la función de capacitación.

Dimensiones de la capacitación

Transmisión de Información

Chiavenato (2009) definió como:

Es el elemento esencial de muchos programas de capacitación es un reto que es repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos. Debidamente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su institución, políticas, reglas y reglamentos, etc. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos (p. 323).

Es decir es transmitir la información de empresa, con la finalidad de que el trabajador tenga conocimiento sobre su entidad.

Desarrollo de habilidades

Chiavenato (2009) precisó que: “Las experiencias, pericias y conocimientos directamente relacionado con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizaran” (p. 323).

Es decir es el desempeño o desenvolvimiento en su entorno laboral en el puesto que ocupa u ocupará.

Desarrollo de actitudes

Chiavenato (2009) precisó que: “El cambio de actitudes negativas de los empleados para convertirlas en otras más favorables, como incrementar la motivación desarrollar la sensibilidad del trabajador de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de los individuos”. (p. 323).

Es convertir actitudes negativas a actitudes positivas con respecto al trato del trabajador a nivel interno y los usuarios a nivel externo.

Desarrollo de conceptos

Chiavenato (2009) manifestó que:

Es incentivar a elevar la capacidad de meditación y la concepción de ideas y éticas, sea para proveer la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de divulgación para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y extensos. (p. 323).

La capacitación puede abarcar el desarrollo de temas amplios y complejos para la aplicación durante sus labores lo cual conllevará a pensar en términos estratégicos a través de ideas y filosofías.

Un conjunto de aspectos esenciales de contención que diferencian una organización de sus competidores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro, difícil de imitar y organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas (Sherman, Bohlander y Snell, 2002, p. 32).

Teorías de capacitación

Wayne (1997, p. 4), sostiene que la administración de recursos humanos “Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general”.

Según Alhama (2012), “La administración de recursos humanos en las organizaciones, abarca mucho más allá de la gestión de las capacidades y conocimientos, y de ninguna manera alude a la persona como recurso; es la persona con toda su complejidad y son los recursos que posee la persona, o sería mejor decir, las potencialidades y el desarrollo de la persona” (p. 56).

Actualmente, si deseamos competir en base al personal con que cuentan nuestras organizaciones, éstas deben realizar una buena labor administrativa de sus recursos humanos.

En conclusión, la administración de recursos humanos no es otra cosa que una parte específica de la Administración General, que aborda a la empresa como una realidad humana utilizando eficazmente los recursos humanos, en el que las metas y objetivos, tienen la tendencia natural de la consecución de una gestión hacia la calidad.

1.3 Justificación

Justificación teórica

La investigación es conveniente por que se relaciona con una buena evaluación de las necesidades de capacitación para mejorar el desempeño de los Inspectores, favorece la transparencia de la información o las Sherman, et al, Wayne, Alhama. Sirvieron para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Conociendo mediante la evaluación de las necesidades de capacitación que tipo de cursos necesitan los Inspectores de la intendencia de Lima metropolitana y así fortalecer y mejorar los conocimientos en materia laboral y procedimientos inspectivos para alcanzar el logro de los objetivos Institucionales. Esta investigación es importante para solicitar capacitación de acuerdo las necesidades que requieren el personal y de esta manera se mejoró las deficiencias que se encontró en los colaboradores de dicha entidad.

Justificación práctica

En primer lugar, los resultados de investigación beneficiaran a los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana para ayudar a resolver materias en temas laborales y procedimientos inspectivos siendo así mejores capacitados según la materia de cada Inspector.

En segundo lugar, los resultados de este estudio serán importantes para la toma de decisiones de la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral siendo este el Centro de Formación y Capacitación, para formular una estrategia para la mejora en los temas de Capacitación.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la capacitación, es un requisito para lograr un despegue en el desempeño laboral de las entidades públicas, que deben responder con mayor rapidez y eficacia a las más crecientes demandas de una sociedad. Es importante un instrumento (cuestionario) para generar conocimiento válido y confiable. La información recogida en esta investigación fue muy trascendental, y beneficioso para los Inspectores de la intendencia nacional de fiscalización laboral, porque existen muy pocos trabajos que relacionen estas variables. Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares.

1.4 Problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de la transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de desarrollo de conceptos de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?

1.5 Hipótesis

Sánchez y Reyes (2006, p.106) precisaron que la investigación de una sola variable, es de fácil comprobación y corresponden a la investigación descriptiva, pudiendo ser dicha variable cuantitativa o cualitativa. Por lo tanto, no corresponde a esta investigación, por ser descriptivo simple.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de desarrollo de conceptos de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición conceptual de la variable

Variable 1. Capacitación

Chiavenato (2009) definió: es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con La meta de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. (p. 371).

2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1 Operacionalización de la variable capacitación

Operacionalización de las necesidades de capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems encuesta	Escala de medición	Niveles y rangos
Transmisión de información	Servicios	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		
	Políticas y directrices			
Desarrollar habilidades	Reglas y reglamentos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
Desarrollar actitudes	Capacidad		5.Siempre (S)	Malo
	Atención individual a cada trabajador		4.Casi Siempre (CS)	{107 – 121}
	Otorgan responsabilidades diferentes	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Regular {122 – 137}
Desarrollar conceptos	Capacidad de inspirar a los demás			Bueno
	Actitud hacia los demás	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		{138 – 154}
	Manejo de situación			

Nota: Adaptado de Chiavenato (2009)

2.3. Metodología

El método descriptivo es la forma de: describir, analizar, e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. (Bernal, 2010, p. 60)

2.4. Tipo de estudio

La investigación es sustantiva con un nivel descriptivo, estuvo orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada (Sánchez y Reyes, 2006, p. 102).

Según (Hernández et al., 2014, p. 103), sostienen que: “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, con respecto a un grupo o población”.

2.5 Diseño de la investigación

La presente investigación reúne las características, por su carácter, de un diseño - no experimental, por cuanto no se manipula las variables; por su finalidad es descriptivo, ya que busca la resolución de problemas prácticos y por su temporalidad es de corte transversal, ya que se realizará en un determinado tiempo.

Según (Hernández et al., 2014) manifestó que:

La investigación no experimental “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver la consecuencia sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149)

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Según (Hernández et al., 2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto la población es un censo.

Tabla 2

Muestreo aleatorio estratificado

Calculo proporcional al tamaño de estrato

Personal del área de inspecciones laborales

Población	Área/Cargo	Total
Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana- SUNAFIL	Inspector Supervisor	5
	Inspector de trabajo	26
	Inspector Auxiliares	37
	Total	68

Fuente: Elaboración propia

Criterio de Inclusión

Se consideró como criterios de inclusión a los inspectores de la intendencia de lima metropolitana de la superintendencia nacional de fiscalización laboral que permanecieron en la sala de inspectores ya que por su labor de inspectores de trabajo y su programación diaria muchos salen al campo a realizar inspecciones (inspecciones laborales, inspecciones de despido arbitrario, inspecciones de accidentes de trabajo, inspecciones de orientación) es un poco complicado ubicar a toda la población.

Criterios de Exclusión

No se consideró a los inspectores de trabajo en campo, tampoco de considero a los inspectores destacados a provincia.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Definieron como: “medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio” (Sánchez y Reyes, 2006, p. 151).

Técnica

Se utilizó en la presente investigación la técnica de encuesta. Es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal. (Hernández et al., 2010).

Instrumento

(Sánchez y Reyes, 2006, p. 151) definieron que: los cuestionarios constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionados con los objetivos del estudio. Por lo tanto el instrumento a utilizar es el instrumento de tipo cuestionario.

Tabla 3

Ficha técnica de capacitación.

Nombre del instrumento	Encuesta de Necesidades de Capacitación
Autor:	Daniel Edu Porras Marcos
Año:	2016
Descripción:	El instrumento evalúa las necesidades capacitación.
Tipo de instrumento:	Cuestionario de capacitación
Población:	Personal Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana.
Número de ítems:	32

Aplicación:	Directa.
Tiempo de administración:	30 minutos.
Mide tres dimensiones:	Transmisión de Información-Desarrollar Habilidades- Desarrollar Actitudes y Desarrollar Conceptos.
Alternativas de respuesta:	1. = Nunca 2. = Casi Nunca 3. = Algunas Veces 4. = Casi Siempre 5. = Siempre
Normas de aplicación:	El trabajador indicara su respuesta en cada ítem conforme a considerar según evaluado, respecto de lo observado de Likert.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández et al., 2010) .Para la validez de los instrumentos se empleó el juicio de expertos.

Validación de los instrumentos

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 1 o más expertos el instrumento de medición que se empleara en la recolección de datos. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 4

Resultado de validez de instrumentos

Experto:	Opinión
Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni	aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de instrumentos

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se procedió mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según (Hernández et al., 2010) "La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados" (p.210).

Por lo tanto (Hernández et al., 2010) la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 6

Confiabilidad de las necesidades de capacitación

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.897	32

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación

De la tabla 6: siendo los resultados de Alfa de Cronbach superiores a 0,8 obteniéndose un valor de 0,897 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel de fuerte confiabilidad.

2.8. Métodos de análisis de datos

Concluida la etapa de recolección de información, se interpretaron los datos utilizando el paquete estadístico resolución de problemas SPSS, versión 22. Asimismo, se analizó la variable de estudio haciendo uso de la estadística descriptiva. Finalmente, los resultados se presentaron de forma ordenada haciendo uso de tablas y figuras en SPSS. 21.

2.9 Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma apropiada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la aprobación correspondiente (jefe, gerente, director de la institución). Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

III. RESULTADOS

3.1. Presentacion de resultados

Descripción de los resultados de la variable evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	13	19,1%
	Regular	44	64,7%
	Bueno	11	16,2%
	Total	68	100%

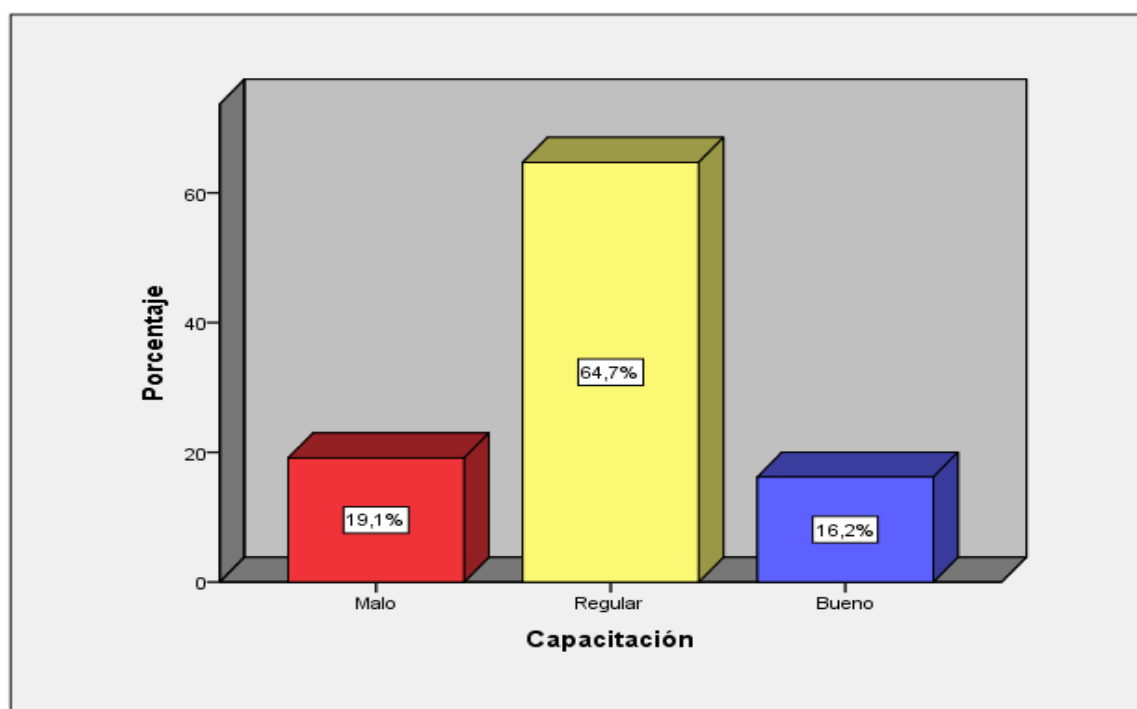


Figura 1. Necesidades de la capacitación

En la tabla 7 y la figura 1, se muestran los resultados de capacitación, cuyos niveles son 64,7% regular, el 19,1% malo y un 16,2 bueno. Es decir en la institución hay diferentes inspectores que desempeñan diferentes tipos de inspecciones como: inspecciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, se brinda capacitaciones en general no priorizan por especialidad.

Descripción de los resultados de la dimensión transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	18	26,5%
	Regular	41	60,3%
	Bueno	9	13,2%
	Total	68	100%

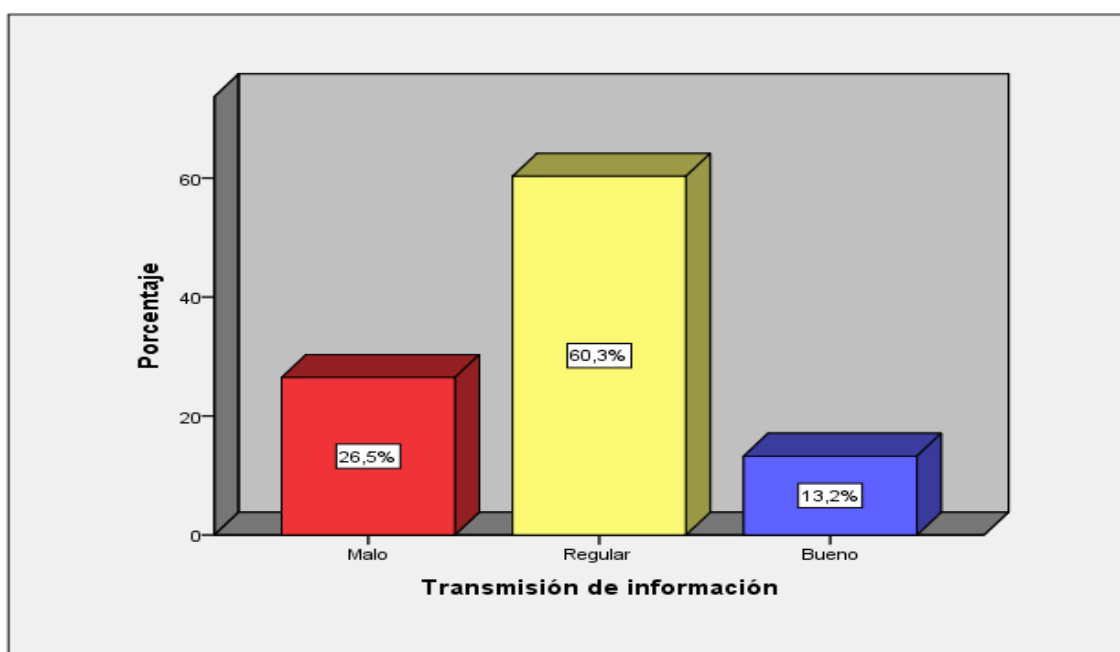


Figura 2 . Necesidades de la transmisión de información.

En la tabla 8 y la figura 2, se muestran los resultados de transmisión de información cuyos niveles fueron 60,3% regular, 26,5% malo y un 13,2% es bueno. Es decir en su mayoría falta superar algunos temas de capacitación en materia inspectiva porque les falta dar mayor celeridad en los procesos de inspecciones para no dilatar un proceso Inspectivo y no crear una mala atención al ciudadano.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	8	11,8%
	Regular	34	50%
	Bueno	26	38,2%
	Total	68	100%

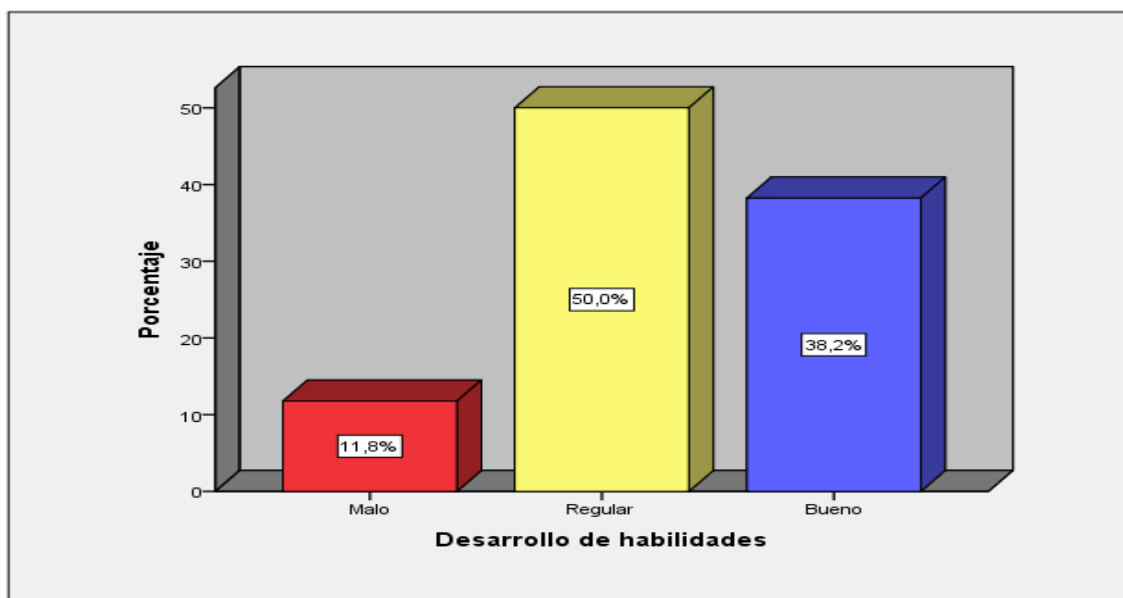


Figura 3. Necesidades del desarrollo de habilidades.

En la tabla 9 y la figura 3, se muestran los resultados desarrollo de habilidades cuyos niveles son 50% regular, el 38,2% bueno y un 11,8% malo. Es decir en algunos casos la necesidad de equipos a informática o implementos en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto en la institución se requiere mayores implementos para un buen desempeño en el trabajo y la falta de un buen ambiente ergonómico.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	28	41,2%
	Regular	21	30,9%
	Bueno	19	27,9%
	Total	68	100%

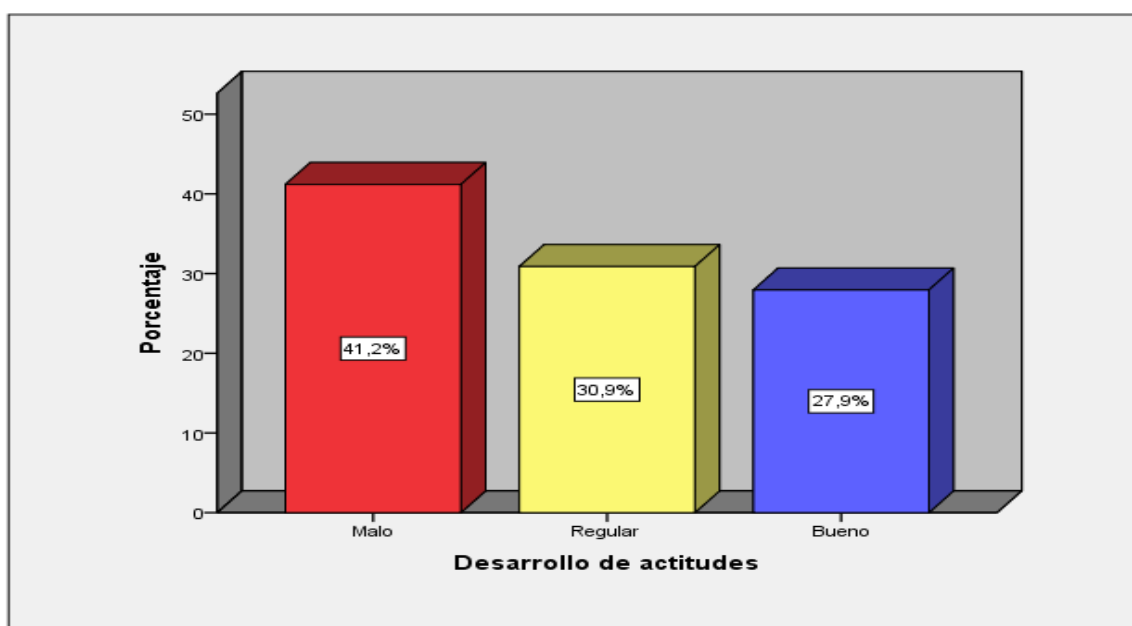


Figura 4. Necesidades del desarrollo de actitudes.

En la tabla 10 y la figura 4, se muestran los resultados de desarrollo de actitudes, cuyos niveles son, 41,2% malo, 30,9% regular y un 11,8% bueno. Es decir cuando la entidad no cumple con los acuerdos de los sindicatos de los inspectores crean una insatisfacción que motiva al no realizar sus labores como inspectores de trabajo.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de concepto de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desarrollo de concepto de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	20	29,4%
	Regular	21	30,9%
	Bueno	27	39,7%
	Total	68	100%

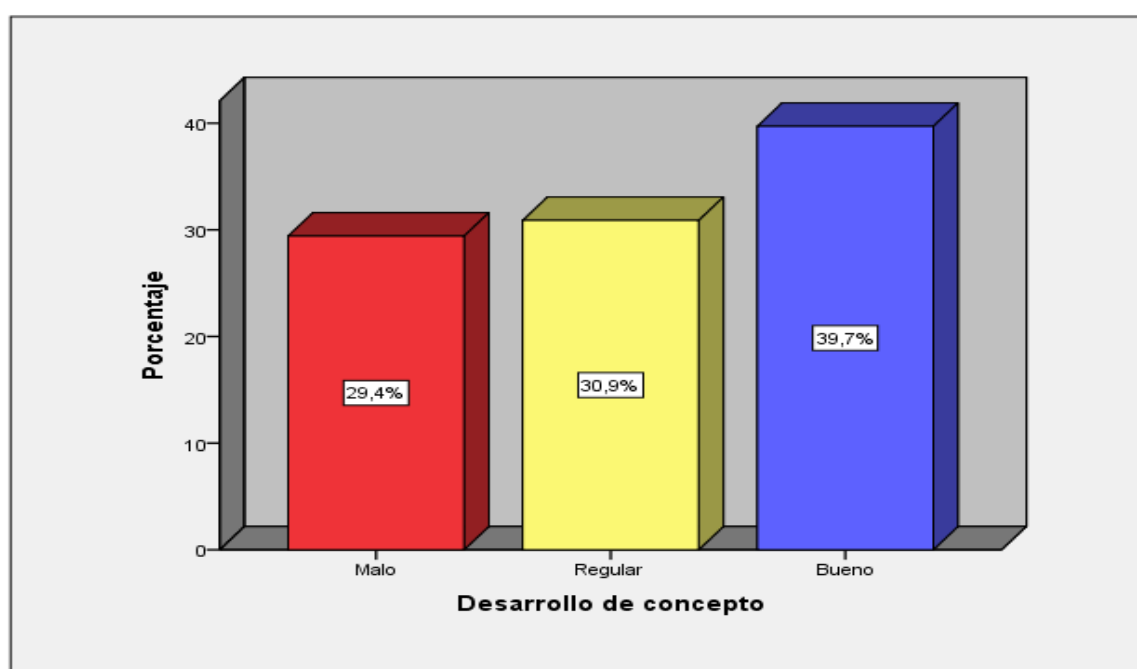


Figura 5. Necesidades del desarrollo de concepto.

En la tabla 11 y la figura 5, se muestran los resultados de desarrollo de conceptos, cuyos niveles son, 39,7% bueno, 30,9% regular y un 29,4% malo. Es decir que la capacitación no está abarcando del total de inspectores, el desarrollo de temas amplios y complejos para la aplicación durante sus labores lo cual no está conllevando a pensar en términos estratégicos a través de ideas y filosofía.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo el objetivo general de determinar el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016. Apreciamos que los encuestados 44(64,7%) afirman que es una variable regular. Se asemeja con lo propuesto en la tesis de Rojas (2014) donde señala como conclusión que es necesario identificar estrategias de capacitación con el fin de reforzar el desempeño de los funcionarios. De esta forma alcanzar la optimización de recursos, la concordancia organizacional, la cooperación entre los funcionarios y las empresas. Por lo tanto se basó a la teoría de Guzmán (2008) puntualizó: la capacitación es la detección de necesidades, planificación, ejecución, evaluación y sistematización con especial ahínco en la evaluación de las tareas de formación, con el objeto de controlar el aporte al cambio del desempeño en los puestos de trabajo, contando con evidencias y resultados para proponer mejoras a través de la capacitación y ejercer acciones que permitan incrementar su impacto en el logro de las metas de las instituciones u empresas. (p. 67).

De acuerdo al objetivo específico de determinar el nivel de la transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2006. Apreciamos que los encuestados 41(60,3%) afirman que es una dimensión regular. Esto concuerda con la tesis de Campos (2013) concluyó que la necesidad de capacitación es un proceso de mucha importancia, porque reconoce las carencias o deficiencias de conocimientos, habilidades y destrezas del personal dentro de la institución. En la detección de estas necesidades, se requirió hacer un inventario y diagnóstico que buscó el apoyo en la descripción y perfil del trabajador en las diferentes áreas posibles. En el diagnóstico realizado, se evidenciaron fallas en la política de recursos humanos de la institución y los resultados revelaron la inexistencia de instrumentos metodológicos que miden el rendimiento laboral y parámetros de evaluación de la gestión laboral, lo cual ocasiona inoperatividad de los controles para alcanzar los objetivos en la institución. Con respecto a la necesidad de especialización y desarrollo del personal administrativo, el autor menciona que debido a las funciones de estos se hace determinante que las mismas se lleven a cabo en el área del saber relacionadas con el área administrativa. La utilidad de la

Investigación antes señalada en relación con la presente, consiste en que este estudio se profundiza en una gran cantidad de aspectos que conceptualmente pueden ser un sustento para la presente investigación, considerando que se ubica en relación con el instrumento aplicado para la obtención de información.

Por esta razón es importante considerar que. El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, las habilidades y las destrezas de los trabajadores, en especial en la medida en que ayudan a establecer un conjunto de aspectos medulares de competencia que diferencian una organización de sus competidores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro, difícil de imitar y organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas (Sherman, Bohlander y Snell, 2002, p. 32).

De acuerdo al objetivo específico de determinar el nivel de desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2006. Apreciamos que los encuestados 34(50%) afirman que es una dimensión regular. Asimismo se asemeja con la tesis de Mérida (2013) determinó que existen 6 áreas que presentan debilidades, siendo estas: Sistematización, relaciones interpersonales, computación, clima organizacional, redacción y archivo y calidad del servicio, por lo cual se anexo una guía que incluye una propuesta de programa de capacitación para fortalecer las competencias y desarrollo de habilidades de los colaboradores de la Dirección del Área de Salud y un modelo de aplicación de -DNC- para determinar las necesidades que ayudará a familiarizarse con la organización. Finalmente se integran estrategias de comunicación efectiva, para minimizar deficiencias en cuanto a cultura y clima organizacional de la empresa. Por lo tanto se basó a la teoría de Chiavenato (2009) definió: es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con La meta de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que demuestra cada actor de una institución o empresa con las exigencias actualmente de los usuarios. Su orientación considera ayudar a los trabajadores a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria (p. 371)

De acuerdo al objetivo específico de determinar el nivel de desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2006. Apreciamos que los encuestados 28(41,2%) afirman que la dimensión es mala. También se asemeja con la de Rojas (2014) concluyó que es necesario identificar estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo. De esta forma, alcanzar la optimización de los recursos, la armonía organizacional, la cooperación entre los funcionarios y las empresas del Poder Popular, a su vez conocer las posibles soluciones a los obstáculos, quejas o sugerencias de estos minimizar los delitos; obteniendo, por ende, su satisfacción. Robbins y Coulter (2009) consideraron, la capacitación como un proceso de formación y desarrollo del trabajador para rendir aptitudes y procesos de ideas superior, ordinariamente se asocia a aptitudes de análisis, recapitulación deducciones entre otras que permite la transformación intelectual y practica de los individuos que laboran en una determinada institución (p. 34)

De acuerdo al objetivo específico de determinar el nivel de desarrollo de conceptos los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2006. Apreciamos que los encuestados 27(39,7%) afirman que es buena la dimensión. Sin embargo se asemeja con la de Ventura (2013) concluyó se ha determinado que la capacitación de los trabajadores públicos influye en el desempeño de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo 2010-2011. El análisis de los datos obtenidos y el resultado contrastada permitieron Identificar que el logro de la relación que existe entre las tareas de capacitación efectuadas y las necesidades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo 2010-2011. Los datos permitieron identificar los montos que se asignan a las partidas presupuestales y su influencia en el desarrollo de las acciones de capacitación en el periodo 2010-2011. Se ha propuesto describir los subsectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que son favorecidos con las tareas de capacitación en el periodo 2010-2011. Cabe valorar,

Como producto de la contratación y la contribución de los jefes inmediatos en el proceso de capacitación de los trabajadores públicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo 2010-2011. Los datos permitieron identificar la eficiencia del gasto en la capacitación y el desempeño del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo 2010-2011. Un conjunto de aspectos esenciales de contención que diferencian a una organización de sus competidores. Cuando el talento de sus empleados es valioso, raro, difícil de imitar y organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas (Sherman, Bohlander y Snell, 2002, p. 32)

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó el 64,7% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que las necesidades de capacitación es regular, en la actualidad en la institución hay diferentes inspectores que desempeñan diferentes tipos de inspecciones como: inspecciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, se brinda capacitaciones en general no priorizan por especialidad.
- Segunda: Se estableció el 60,3% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que las necesidades de transmisión de información es regular. En la institución en su mayoría falta superar algunos temas de capacitación en materia inspectiva porque les falta dar mayor celeridad en los procesos de inspecciones para no dilatar un proceso Inspectivo y no crear una mala atención al ciudadano.
- Tercera: Se arribó que el 50% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que las necesidades del desarrollo de habilidades es regular. Es decir en algunos casos la necesidad de equipos informáticos o implementos en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto en la institución se requiere mayores implementos para un buen desempeño en el trabajo y la falta de un buen ambiente ergonómico.
- Cuarta: Se identificó que el 41,2% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, muestran que las necesidades del desarrollo de las actitudes es malo. Es decir cuando la entidad no cumple con los acuerdos de los sindicatos de los inspectores crean una insatisfacción que motiva al no realizar sus labores como inspectores de trabajo.

Quinta: Se estableció que el 39,7% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, muestran que las necesidades del desarrollo del concepto es bueno. Es decir que la capacitación no está abarcando del total de inspectores, el desarrollo de temas amplios y complejos para la aplicación durante sus labores lo cual no está conllevando a pensar en términos estratégicos a través de ideas y filosofías.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda que se debe generar actividades de capacitación y formación que respondan a los resultados de la evaluación de las necesidades de capacitación.(según la ley 28806 ley general de inspeccion de trabajo articulo 5 inciso 5.4. Se implementarán programas especiales de capacitación dirigidos a quienes ingresen a la Carrera de Inspector del Trabajo en la condición de inspectores auxiliares, los cuales tendrán como objeto instruir al servidor para el adecuado ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas) deben proporcionarse capacitaciones en temas de auditorias en seguridad y salud en el trabajo. Y se debe organizar la constitución del comité de SST,elaboración de matriz de riesgo IPER (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Establecimiento de Controles), ergonomia y ambientes de trabajos seguros,los riesgos psicosociales en el centro de trabajo y el estrés laboral,servicios de vigilancia en salud ocupacional.

Segundo. Se sugiere aplicar un programa de inducción para los nuevos inspectores laborales y inspectores en seguridad y salud en el trabajo, para que estos se integren y se identifiquen con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, además tengan definidas claramente las metas del area de inspecciones y metas organizacionales.

Tercer. Es importante también que el inspector actual reciba capacitaciones y talleres, cursos que contribuyan segun con su especialidad (inspector laboral,inspector en seguridad y salud en el trabajo) que contribuya con su identificación e integración dando como resultado una mejor cultura organizacional.de acuerdo con la ley 2880

Cuarto. Realizar en la institución una descripción de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por el inspector, para cumplir con éxito las actividades laborales de cada inspector, conocido tradicionalmente como análisis de puestos de trabajo y de las competencias necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales. Los resultados de este análisis

determinarán el perfil idóneo , es necesario que los jefes – supervisores del area de inspecciones, realicen evaluaciones de desempeño e identifiquen las necesidades de capacitación, entre otros, para diseñar un programa formal de retroalimentación -feed back- para informar al evaluado y fijar talleres de reforzamiento , y haci brindar la informacion y la coordinacion con la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral siendo este el Centro de Formación y Capacitación, para la implementación de las capacitaciones.de acuerdo con la ley 28806 ley general de inspeccion de trabajo articulo 5 inciso 5.6. La capacitación de los supervisores inspectores deberá considerar la naturaleza directiva de sus funciones, promoviendo el desarrollo de competencias en gerencia de personal, administración, planificación, entre otras.

Quinto. Realizar un programa de capacitación anual en base a la información obtenida en la evaluacion de las necesidades de capacitación, -pudiendo utilizar la guía para la elaboración de un DNC- ; ejecutando el renglón presupuestario asignado para el efecto, de manera que sea una inversión efectiva y se eviten las capacitaciones innecesarias - como las que se han realizado actualmente- que provocan grandes costos a la institución y no generan los resultados esperados. De acuerdo con la ley28806 ley general de inspeccion de trabajo articulo 5 inciso 5.2. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo diseñará un Plan Nacional Anual de Capacitación, al cual se articularán los Planes Regionales Anuales de Capacitación que serán elaborados por las Direcciones de Inspección del Trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Alhama, B. (2012). *Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos*. Cuba: Editorial de Ciencias Sociales
- Campos, L. (2013). *Detección de necesidades de capacitación para el personal administrativo adscrito a la oficina de empleo del Ministerio del Trabajo de Barquisimeto*.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (México: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de personal*. (9na ed.) México: McGraw-Hill.
- Gonzalo, F. y Sánchez , H. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio “Sport Club” de la ciudad de Trujillo* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Guzmán, J. (2008). *Capacitación y desarrollo de trabajador*. México: Trillas.
- Moreira, R. (2013). *Necesidades de Capacitación Profesional del Trabajador Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio*. (Tesis maestría): Ecuador.
- Mérida, N. (2013). *El diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de la dirección de área de salud de la cabecera departamental de Huehuetenango*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Murillo, J. (2014). *Capacitación y calidad de servicio brindado por el trabajador policial de las comisarías de familia de 8 distritos de la capital Metropolitana I Trimestre 2014* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.

- Ramírez (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Linda Vista de la unión mexicana de Chiapas. (Tesis de maestría)* Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas. Montemorelos, México.
- Robbins, P y Coulter, M. (2009). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.
- Rojas, E. (2014). *Estrategias de Capacitación para el Patrullaje Policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo*.
- Sherman, A. Bohlander, G. y Snell, S. (2002). *Administración de recursos humanos*. 11ava. Edición.
- Siliceo, A. (2013). *Capacitación y desarrollo del trabajador*. México: Limusa S.A.
- Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (1999). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Terán, R. (2012). *La capacitación y la productividad de las MYPES de la capital Metropolitana participantes en el Programa Gestionando del Ministerio de la Producción en el año 2012*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima Perú.
- Ventura, F. (2013). *Capacitación de los trabajadores públicos y su influencia en el desempeño de la entidad Caso Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. (Tesis de maestría).
- Wayne, D. (1997). *Dirección de Personal y Recursos Humanos*. Mc Graw – Hill. México.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES				
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	VARIABLE 1 : NECESIDADES DE CAPACITACIÓN				
¿Cuál es el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?	Determinar el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.	Por ser un estudio descriptivo no predictivo no presenta hipótesis.	DIMENSION	INDICADORES	ITEM	ESCALA	NIVEL/RANGO
			1. TRANSMISION DE INFORMACION	1.1Servicios 1.2Políticas y directrices	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunasveces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Bueno (138-154) Regular(122-137) Malo(107-121)
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	2. DESARROLLAR HABILIDADES	2.1Reglas y reglamentos 2.2Capacidad	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
1¿Cuál es el nivel de la transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?	1. Determinar el nivel de la transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.	Por ser un estudio descriptivo no predictivo no presenta hipótesis.	3. DESARROLLAR ACTITUDES	3.1 Atención individual a cada trabajador 3.2 Otorgan responsabilidades diferentes.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		
2¿Cuál es el nivel de desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?	2. Determinar el nivel de desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.		4. DESARROLLAR CONCEPTOS	4.1 Capacidad de inspirar a los demás 4.2 Actitud hacia los demás 4.3 Manejo de situación	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		
3¿Cuál es el nivel de desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?	3. Determinar el nivel de desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.						
4¿Cuál es el nivel de desarrollo de conceptos de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016?	4. Determinar el nivel de desarrollo de conceptos de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.						
				POBLACION Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	
			Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana	Básica-No Experimental	Técnica= La Encuesta Instrumento= El Cuestionario		

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 31 de mayo de 2017

Carta P. 269 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Fanny Elsa Gutarra Vilchez



Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL

Atención:

Intendente de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DANIEL EDU PORRAS MARCOS** identificado(a) con DNI N.º 41872002 y código de matrícula N.º 7000925229; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Evaluación de las necesidades de capacitación de los inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR

UCV.EDU.PE

ANEXO 3

ENCUESTA

Su opinión es muy importante para nosotros, por ello le solicitamos que responda esta breve encuesta que nos permitira conocer su apreciación particular respecto a la ultimo curso de capacitación que usted asistió, de forma que si corresponde repetirla en el futuro para otros Inspectores, podamos considerar sus aportes, lo que nos permitira mantener y/o mejorar su implementación (Evaluación de las Necesidades de Capacitación). Por Favor responda a cada afirmación utilizando la siguiente escala, marcando con una X la alternativa que mejor represente su opinión.

1=Total desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Mediano acuerdo 4=De acuerdo

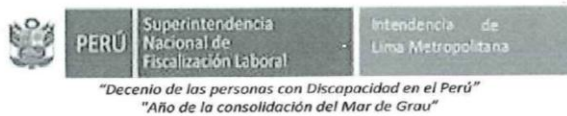
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Considera usted que tiene conocimiento sobre la misión y visión de la Institución.					
2	Considera usted que tiene conocimiento sobre los servicios que brinda la Institución.					
3	Considera usted que tiene conocimientos sobre las políticas, directrices, reglas y reglamentos de la Institución.					
4	Considera usted que tiene conocimiento sobre los logros de la Institución.					
5	Considera usted que tiene conocimiento sobre los valores de la Institución.					
6	Considera usted que el proceso de inducción es importante para su desempeño en la Institución.					
7	Considera usted que puede aplicar la información recibida para su desempeño en la Institución.					
8	Considera usted que tiene conocimiento sobre el uso de sistemas y equipos de su Institución.					
9	Considera usted que cuenta con una adecuada dotación de recursos materiales, equipos e infraestructura en la Institución.					
10	Considera usted que se desarrollan capacitaciones de acuerdo a los puestos y habilidades.					
11	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones incide en su rendimiento laboral.					
12	Considera usted que tiene pleno conocimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.					
13	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones le permitirá adquirir nuevas habilidades laborales.					
14	Considera usted que el dominio de su destreza le facilitará el trabajo diario en su Institución.					
15	Considera usted que cuando se presenta un problema está en la capacidad de resolverlo.					
16	Considera usted que tiene capacidad de análisis y síntesis.					
17	Considera usted como buena la relación entre sus compañeros de trabajo y su Jefe.					
18	Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a obtener en las capacitaciones resultados favorables.					
19	Considera usted que trabajar bajo presión no es ningún problema.					
20	Considera usted que la motivación es parte importante durante el desarrollo de sus labores.					
21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.					
22	Considera usted su entorno y está atento a los cambios que puedan producirse.					
23	Considera usted los cambios de su entorno y detecta nuevas oportunidades.					

24	Considera usted situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas.					
25	Considera usted que combina adecuadamente sus conocimientos, práctica y experiencia para realizar su trabajo.					
26	Considera usted que está preparado para resolver asuntos con rapidez y seguridad.					
27	Considera usted que analiza cuidadosamente sus expedientes.					
28	Considera usted que aporta ideas o soluciones que benefician a la Institución.					
29	Considera usted que comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
30	Considera usted que conoce la normatividad respecto a sus funciones laborales.					
31	Considera usted que tiene un alto sentido de responsabilidad con su Institución.					
32	Considera usted que la aplicación de conceptos en la práctica administrativa facilita el desarrollo de sus labores.					

1=Total desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Mediano acuerdo 4=De acuerdo 5=Total acuerdo

Que cursos de capacitación sugiere usted que se tenga en cuenta en el plan de capacitación.

ANEXO 4



MEMORANDUM N° 1774 -2015-SUNAFIL/ILM

Para : DANIEL EDÚ PORRAS MARCOS
Auxiliar administrativo-SIAD

Asunto : Consentimiento para realizar encuesta a los Inspectores de la ILM (cuarto piso)

Referencia : Escrito de fecha 16 de noviembre de 2016

Fecha : 21 NOV. 2016


Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia; mediante el cual, solicita consentimiento para que efectué encuestas al personal inspectivo de la ILM (cuarto piso), para la Maestría que se encuentra cursando en la Universidad Particular Cesar Vallejo.

En ese sentido, se le otorga nuestro consentimiento con las siguientes consideraciones:

- a) La encuesta a nivel de muestreo de datos deberá ser realizada únicamente al personal inspectivo que pertenece a la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL.
- b) Las encuestas y/o cualquier otra medición; deben ser autorizadas por el propio personal inspectivo dando su conformidad de manera escrita señalando su nombre, firma y DNI.
- c) Los documentos que acrediten la autorización señalada en el literal anterior serán remitidos a esta Intendencia; conjuntamente con los resultados de las encuestas y las mediciones, en el plazo máximo de 5 días hábiles de realizadas.
- d) El personal inspectivo, está en su derecho de negarse a que se le realicen las encuestas y/o cualquier otra medición; por lo cual, no se deberá insistir.
- e) Deberá coordinar con la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana, la fecha y la hora para que se realice estudio; para evitar que se afecte el normal funcionamiento del sistema inspectivo.
- f) Los resultados de las encuestas y/o de cualquier otra medición serán empleados únicamente para fines de investigación, no teniendo carácter vinculante para la SUNAFIL.

Atentamente,

CC. SIAI
SIAD


FANNY ELSA GUTARRA VILCHEZ
Intendente de Lima Metropolitana
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral

GVFE/jjfm

ANEXO 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1. Transmisión de Información	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que tiene conocimiento sobre la misión y visión de la Institución.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que tiene conocimiento sobre los servicios que brinda la Institución.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que tiene conocimientos sobre las políticas, directrices, reglas y reglamentos de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que tiene conocimiento sobre los logros de la Institución.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que tiene conocimiento sobre los valores de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el proceso de inducción es importante para su desempeño en la Institución.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que puede aplicar la información recibida para su desempeño en la Institución.	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
8	Considera usted que tiene conocimiento sobre el uso de sistemas y equipos de su Institución.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Desarrollo de habilidades							
9	Considera usted que cuenta con una adecuada dotación de recursos materiales, equipos e infraestructura en la Institución.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que se desarrollan capacitaciones de acuerdo a los puestos y habilidades.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones incide en su rendimiento laboral.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que tiene pleno conocimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones le permitirá adquirir nuevas habilidades laborales.	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
14	Considera usted que el dominio de su destreza le facilitará el trabajo diario en su Institución.	✓		✓		✓		

15	Considera usted que cuando se presenta un problema está en la capacidad de resolverlo.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que tiene capacidad de análisis y síntesis.	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Desarrollo de actitudes								
17	Considera usted como buena la relación entre sus compañeros de trabajo y su Jefe.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a obtener resultados favorables.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que trabajar bajo presión no es ningún problema.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que la motivación es parte importante durante el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.	✓		✓		✓		
22	Considera usted su entorno y está atento a los cambios que puedan producirse.	✓		✓		✓		
23	Considera usted los cambios de su entorno y detecta nuevas oportunidades.	✓		✓		✓		
24	Considera usted situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas.	✓		✓		✓		
Dimensión 4. Desarrollo de conceptos								
25	Considera usted que combina adecuadamente sus conocimientos, práctica y experiencia para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Considera usted que está preparado para resolver asuntos con rapidez y seguridad.	✓		✓		✓		
27	Considera usted que analiza cuidadosamente sus expedientes.	✓		✓		✓		
28	Considera usted que aporta ideas o soluciones que benefician a la Institución.	✓		✓		✓		
29	Considera usted que comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓		✓		✓		
30	Considera usted que conoce la normatividad respecto a sus funciones laborales.	✓		✓		✓		
31	Considera usted que tiene un alto sentido de responsabilidad con su Institución.	✓		✓		✓		
32	Considera usted que la aplicación de conceptos en la práctica administrativa facilita el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Leonidas Edoardo Pando Sussoni DNI: 09602489

Especialidad del validador: Metodología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2 de Abril del 2014

cfjs
Firma del Experto Informante.

Dr Leonidas E. Pando Sussoni
DOCENTE POSTGRADO UCV

ANEXO 6

Base de datos de la capacitación

CAPACITACIÓN																																						
	Transmisión de información								Desarrollo de habilidades								Desarrollode actitudes								Desarrollo de conceptos													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32				
1	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	5	4	35	4	3	3	4	2	4	2	3	25	4	3	3	4	2	4	2	3	25	117		
2	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2	3	4	5	4	25	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	3	4	5	5	5	5	5	38	134	
3	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	28	5	3	4	4	5	5	3	5	34	5	3	4	4	5	5	3	5	34	131	
4	5	3	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	4	3	3	3	4	3	3	26	110	
5	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	30	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	4	4	5	4	4	4	4	34	128	
6	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	37	5	5	3	4	4	4	4	4	33	5	5	3	4	4	4	4	4	33	136	
7	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	27	4	3	4	3	2	4	3	2	25	4	3	4	3	2	4	3	2	25	107	
8	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	4	4	3	3	3	4	2	27	4	4	4	3	3	3	4	2	27	112	
9	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	32	5	3	2	3	4	3	2	3	25	5	3	2	3	4	3	2	3	25	114	
10	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	3	4	5	4	29	5	5	5	4	5	3	3	3	33	5	5	5	4	5	3	3	3	33	130	
11	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	31	5	5	5	4	5	3	4	5	36	5	5	5	4	5	3	4	5	36	136	
12	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	147
13	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	36	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	38	149
14	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	33	5	5	4	2	3	4	4	4	31	5	5	4	2	3	4	4	4	31	127	
15	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	28	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3	4	4	3	4	3	3	4	28	113	
16	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	3	3	4	4	4	3	3	28	120	
17	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	28	5	5	3	4	4	5	4	4	34	5	5	3	4	4	5	4	4	34	131	
18	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	3	4	3	4	3	4	3	28	114	
19	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	33	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	4	4	5	5	38	148	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	36	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	39	154	
21	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	5	4	5	35	4	3	3	4	2	4	2	3	25	4	3	3	4	2	4	2	3	25	117	
22	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2		4	5	4	22	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	38	131	
23	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	28	5	3	4	4	5	5	3	5	34	5	3	4	4	5	5	3	5	34	131	
24	5	3	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	4	3	3	3	4	3	3	26	110	
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	3	3	5	4	30	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	4	4	5	4	4	4	4	34	128	
26	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	37	5	5	3	4	4	4	4	4	33	5	5	3	4	4	4	4	4	33	136	
27	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	27	4	3	4	3	2	4	3	2	25	4	3	4	3	2	4	3	2	25	107	
28	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	4	4	3	3	3	4	2	27	4	4	4	3	3	3	4	2	27	112	
29	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	32	5	3	2	3	4	3	2	3	25	5	3	2	3	4	3	2	3	25	114	
30	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	3	4	3	4	29	5	5	5	4	5	3	3	3	33	5	5	5	4	5	3	3	3	33	130	
31	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	31	5	5	5	4	5	3	4	5	36	5	5	5	4	5	3	4	5	36	136	
32	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	147	
33	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	36	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	4	5	5	5	5	38	149	
34	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	33	5	5	4	2	3	4	4	4	31	5	5	4	2	3	4	4	4	31	127	
35	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	28	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3	4	4	3	4	3	3	4	28	113	
36	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	3	3	4	4	4	4	3	28	120	
37	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	28	5	5	3	4	4	5	4	4	34	5	5	3	4	4	5	4	4	34	131	
38	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	3	4	3	4	3	4	3	28	114	
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	33	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	4	4	5	5	38	148	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	36	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	39	154	
41	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4	3	3	4	2	4	2	3	25	4	3	3	4	2	4	2	3	25	117	
42	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2	3	4	5	4	25	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	38	134	
43	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	28	5	3	4	4	5	5	3	5	34	5	3	4	4	5	5	3	5	34	131	
44	5	3	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	3																								

Base de datos capacitación

CAPACITACIÓN																																	
	Transmisión de información								Desarrollo de habilidades								Desarrollode actitudes								Desarrollo de conceptos								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	
2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5
4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
6	5	2	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	2
8	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2
9	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3
10	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3
11	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5
12	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
14	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4
15	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
16	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
17	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4
18	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
21	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3
22	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2		4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
23	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5
24	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
26	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4
27	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	2
28	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2
29	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3
30	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3

ANEXO 7

Resultado de la confiabilidad de la capacitación

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	32

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	120,9655	182,963	,011	,899
VAR00002	121,6897	183,507	-,033	,902
VAR00003	121,3793	180,458	,116	,899
VAR00004	121,3103	184,150	-,062	,900
VAR00005	122,3103	164,579	,697	,888
VAR00006	121,6552	172,805	,378	,895
VAR00007	121,1724	175,291	,522	,893
VAR00008	121,6552	168,805	,622	,890
VAR00009	121,9310	179,638	,101	,901
VAR00010	121,8276	176,433	,236	,898
VAR00011	121,7241	183,778	-,043	,902
VAR00012	121,7241	186,350	-,142	,905
VAR00013	121,9655	174,249	,460	,894
VAR00014	121,7586	175,333	,289	,897
VAR00015	121,7931	175,813	,294	,896
VAR00016	121,6552	173,020	,615	,892
VAR00017	121,1379	171,266	,655	,891
VAR00018	121,6207	169,744	,594	,891
VAR00019	121,7586	170,261	,521	,892
VAR00020	121,8621	170,052	,627	,891
VAR00021	121,7586	164,761	,673	,889
VAR00022	121,6897	173,150	,495	,893
VAR00023	122,0690	166,424	,662	,889
VAR00024	121,9655	160,749	,819	,885
VAR00025	121,1379	171,266	,655	,891
VAR00026	121,6207	169,744	,594	,891
VAR00027	121,7586	170,261	,521	,892
VAR00028	121,8621	170,052	,627	,891
VAR00029	121,7586	164,761	,673	,889
VAR00030	121,6897	173,150	,495	,893
VAR00031	122,0690	166,424	,662	,889
VAR00032	121,9655	160,749	,819	,885

ANEXO 8**ESQUEMA DEL ARTÍCULO
CIENTÍFICO**

Evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

Daniel Edu Porras Marcos
daniel.edu2822@gmail.com

Resumen

La presente investigación titulada: Evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016. El objetivo general determinar el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016.

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Para hallar la población se realizó un censo que estuvo conformada por 68 inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, se aplicó una técnica de encuesta, cuyo instrumento fue de tipo cuestionario, se determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: en la capacitación siendo los resultados superiores a 0,8 obteniéndose un valor de 0,897 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel de fuerte confiabilidad.

Se arribó que el 64,7% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que las necesidades de capacitación es regular, el 19,1% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral es malo y un 16,2% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral indican que la necesidad de capacitación es bueno.

Palabras claves: Capacitación, transmisión de información, desarrollar habilidades, desarrollar actitudes y desarrollar conceptos.

Abstract

The present research entitled: Evaluation of the training needs of the Provincial Inspectors of Metropolitan Lima-National Superintendence of Labor Inspection, 2016. The general objective to determine the level of the evaluation of the training needs of the Inspectors of the Intendancy of Metropolitan Lima-National Superintendence of Labor Inspection, 2016.

The type of research was substantive of the descriptive level, of quantitative approach; Of non-experimental design. In order to find the population, a census was carried out, which was made up of 68 workers of the Intendancy of Metropolitan Lima-National Superintendence of Labor Inspection, 2016, a survey technique was applied, whose instrument was of questionnaire type, being determined its reliability through Statistic Cronbach's alpha: in the training with results above 0.8 obtaining a value of 0.897 can be said that the reliability is of a level of strong reliability.

It was found that 64.7% of the inspectors of the Intendancy of Metropolitan Lima-National Superintendence of Labor Inspection, 2016, stated that the training needs is regular, 19.1% of the inspectors of the Metropolitan Lima- National Superintendence of Labor Inspection is bad and 16.2% of the inspectors of the Intendancy of Metropolitan Lima-National Superintendence of Labor Inspection indicate that the need for training is good.

Key words: Training, transmission of information, developing skills, developing attitudes and developing concepts.

Introducción

Mediante ley N° 29981, de fecha 15 de enero de 2013 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, como organismo técnico organizado especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. SUNAFIL cuenta con 8 Intendencia Regionales y una de estas es la Intendencia de Lima Metropolitana que cuenta con la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas la cual está conformada por 17 Supervisores de Inspectores, 90 Inspectores de Trabajo, 126 Inspectores Auxiliares. La Oficina de Recursos Humanos está encargada de brindar las capacitaciones a través de la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral.

Debido a su corto tiempo de existencia, la SUNAFIL es una institución que se encuentra en una fase de implementación, razón por la cual requiere desarrollar diversos mecanismos que tengan por finalidad fortalecer el Sistema de Inspecciones de Trabajo.

Este estudio pretende evaluar las necesidades de capacitación de los inspectores de la intendencia de Lima metropolitana brindada por la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral siendo este el Centro de Formación y Capacitación, para la implementación de las capacitaciones.

Chiavenato (2009) definió:

Es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con el objetivo de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. Asimismo todas las actividades relacionadas a la capacitación se relacionan con las habilidades y las capacidades que demuestra cada actor de una institución o empresa con las exigencias actualmente de los usuarios. Su orientación considera ayudar a los trabajadores a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria (p. 371).

Sin embargo mediante la capacitación se complementa algunas dificultades que cada trabajador tienen dentro de su ámbito. Es decir el personal de cada organización demuestra sus conocimientos en el ambiente que desarrolla sus actividades.

Guzmán (2008) puntualizó:

La capacitación es el descubrimiento de necesidades, organización, ejecución, evaluación y sistematización con especial ahínco en la evaluación de las tareas de formación, con el objeto de controlar el aporte al cambio del desempeño en los puestos de trabajo, contando con evidencias y resultados para proponer mejoras a través de la capacitación y ejercer acciones que permitan incrementar su impacto en el logro de las metas de las instituciones u empresas. (p. 67).

Moreira (2013) en su estudio: *“Necesidades de Capacitación Profesional del Trabajador Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio. Propuesta de un Módulo Práctico”*. Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil. El tipo de estudio es descriptivo, con un diseño no experimental, el instrumento fue un cuestionario. La población está constituida por los directivos, trabajador administrativo, docentes y educandos de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil en total 1 directivo, 10 trabajadores administrativos, 20 docentes y 100 educandos. Muestra. Por tratarse de una población pequeña y considerarla suficiente, no se calculó la muestra. Conclusión el 95 % de la población encuestada de Universidad Cristiana Latinoamericana están de acuerdo que la formación incide en la calidad de servicio. El 100% de los docentes y educandos manifiestan que las políticas de atención al cliente tanto interno como externo son débiles, dado que la universidad no ha brindado la capacitación permanente al trabajador administrativo. Docentes y educandos con el 93% considera que el trabajador administrativo de la UCL no ha sido debidamente capacitado, ni ha recibido una preparación adecuada y de manera oportuna, manifiesta que no responde a los requerimientos de los usuarios oportunamente. La comunidad universitaria con un 97% está de acuerdo que reciban cursos de capacitación para mejorar el servicio de atención al cliente. Con el 98% docentes y educandos están totalmente de

acuerdo que el trabajador tome cursos capacitaciones, motivacionales para mejorar el servicio de atención al cliente.

Metodológica

El método descriptivo es la forma de: describir, analizar, e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. (Bernal, 2010, p. 60)

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Para hallar la población se realizó un censo que estuvo conformada por 68 inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, se aplicó una técnica de encuesta, cuyo instrumento fue de tipo cuestionario, se determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: en la capacitación siendo los resultados superiores a 0,8 obteniéndose un valor de 0,897 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel de fuerte confiabilidad.

Ficha técnica de capacitación.

Nombre del instrumento	Encuesta de las Necesidades Capacitación
Autor:	Daniel Edu Porras Marcos
Año:	2016
Descripción:	El instrumento evalúa la capacitación.
Tipo de instrumento:	Cuestionario de capacitación.
Población:	68 Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana.
Número de ítems:	32
Aplicación:	Directa.
Tiempo de administración:	30 minutos.
Mide tres dimensiones:	Transmisión de Información-Desarrollar Habilidades-Desarrollar Actitudes y
Alternativas de respuesta:	Desarrollar Conceptos. <ol style="list-style-type: none"> 1. = Nunca 2. = Casi Nunca 3. = Algunas Veces 4. = Casi Siempre 5. = Siempre
Normas de aplicación:	El trabajador indicara su respuesta en cada ítem conforme a considerar según evaluado, respecto de lo observado de Likert.

Resultados

Descripción de los resultados de la variable evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016. Se observó que el 64,7% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que las necesidades de capacitación es regular, el 19,1% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral es malo y un 16,2% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral indican que la necesidad de capacitación es bueno.

Descripción de los resultados de la dimensión transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, se percibió que el 60,3% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que la transmisión de información es regular, el 26,5% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral indican que la transmisión de información es malo y un 13,2% de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral se encuentran que la transmisión de información es bueno.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de habilidades de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, se percibió que el 50% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que el desarrollo de habilidades es regular, el 38,2% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral indican que el desarrollo de habilidades es bueno y un 11,8% de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral se encuentran en el nivel malo.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de actitudes de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, se percibió que el 41,2% los inspectores de la

Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, muestran que el desarrollo de las actitudes es malo, el 30,9% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral indican que el desarrollo de actitudes es regular y un 11,8% de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral señalan que el desarrollo de actitudes es bueno.

Descripción de los resultados de la dimensión desarrollo de concepto de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016, se percibió que el 39,7% los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, muestran que el desarrollo de las concepto es bueno, el 30,9% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral indican que el desarrollo de concepto es regular y un 29,4% de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral señalan que el desarrollo de concepto es malo.

Discusión

De acuerdo el objetivo general de determinar el nivel de la evaluación de las necesidades de capacitación de los Inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016. Apreciamos que los encuestados 44(64,7%) afirman que es una variable regular. Se asemeja con lo propuesto en la tesis de Rojas (2014) donde señala como conclusión que es necesario identificar estrategias de capacitación con el fin de reforzar el desempeño de los funcionarios. De esta forma alcanzar la optimización de recursos, la concordancia organizacional, la cooperación entre los funcionarios y las empresas. Por lo tanto se basó a la teoría de Guzmán (2008) puntualizó: la capacitación es la detección de necesidades, planificación, ejecución, evaluación y sistematización con especial ahínco en la evaluación de las tareas de formación, con el objeto de controlar el aporte al cambio del desempeño en los puestos de trabajo, contando con evidencias y resultados para proponer mejoras a través de la capacitación y ejercer acciones que permitan incrementar su impacto en el logro de las metas de las instituciones u empresas. (p. 67).

De acuerdo al objetivo específico de determinar el nivel de la transmisión de información de los Inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2006. Apreciamos que los encuestados 41(60,3%) afirman que es una dimensión regular. Esto concuerda con la tesis de Campos (2013) concluyó que la necesidad de capacitación es un proceso de mucha importancia, porque reconoce las carencias o deficiencias de conocimientos, habilidades y destrezas del personal dentro de la institución. En la detección de estas necesidades, se requirió hacer un inventario y diagnóstico que buscó el apoyo en la descripción y perfil del trabajador en las diferentes áreas posibles. En el diagnóstico realizado, se evidenciaron fallas en la política de recursos humanos de la institución y los resultados revelaron la inexistencia de instrumentos metodológicos que miden el rendimiento laboral y parámetros de evaluación de la gestión laboral, lo cual ocasiona inoperatividad de los controles para alcanzar los objetivos en la institución. Con respecto a la necesidad de especialización y desarrollo del personal administrativo, el autor menciona que debido a las funciones de estos se hace determinante que las mismas se lleven a cabo en el área del saber relacionadas con el área administrativa. La utilidad de la Investigación antes señalada en relación con la presente, consiste en que este estudio se profundiza en una gran cantidad de aspectos que conceptualmente pueden ser un sustento para la presente investigación, considerando que se ubica en relación con el instrumento aplicado para la obtención de información.

Por esta razón es importante considerar que. El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, las habilidades y las destrezas de los trabajadores, en especial en la medida en que ayudan a establecer un conjunto de aspectos medulares de competencia que diferencian una organización de sus competidores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro, difícil de imitar y organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas (Sherman, Bohlander y Snell, 2002, p. 32).

Conclusiones

Se determinó el 64,7% de los inspectores de la Intendencia de Lima metropolitana-Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 2016, manifiestan que las necesidades de capacitación es regular, en la actualidad en la institución hay diferentes inspectores que desempeñan diferentes tipos de inspecciones como: inspecciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, se brinda capacitaciones en general no priorizan por especialidad.

Referencias

- Chiavenato I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (México: McGraw-Hill.
- Guzmán, J. (2008). *Capacitación y desarrollo de trabajador*. México: Trillas.
- Moreira, R. (2013). *Necesidades de Capacitación Profesional del Trabajador Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio*. (Tesis maestría): Ecuador.